

**Ризики в системі кадрової безпеки**

**Риски в системе кадровой безопасности**

**Risks in the personnel security system**

Науковий керівник - доц. каф. «Обліку, аналізу і аудиту», канд. екон. наук Башинська І. О.,

Башинская И. А., Bashinsky I.O.

Студент - Гомонюк Г. І., Гомонюк Г. И. Gomonyuk G. I.

Розкрито поняття кадрової безпеки, обґрунтовані позиції визначення та основні напрямки управління кадрової безпекою, визначено її місце в системі економічної безпеки, розглянуті і класифіковані ризики і загрози кадрової безпеки організації, виділені методи управління ризиками.

The concept of personnel security is disclosed, the position of determination and the main directions of personnel security management are substantiated, its place in the system of economic security is determined, the risks and threats of personnel security are considered and classified, and risk management methods are identified.

Раскрыто понятие кадровой безопасности, обоснованы позиции определения и основные направления управления кадровой безопасностью, определено ее место в системе экономической безопасности, рассмотрены и классифицированы риски и угрозы кадровой безопасности организации, выделенные методы управления рисками.

Ключові слова: безпека, кадрова безпека, ризики, кадрові ризики, управління ризиками, профілактика ризиків.

Key words: safety, personnel safety, risks, personnel risks, risk management, risk prevention.

Ключевые слова: безопасность, кадровая безопасность, риски, кадровые риски, управление рисками, профилактика рисков.

Поняття «безпека» означає «відсутність небезпеки, збереження, надійність» [1, с. 67], іншими словами, відсутність внутрішніх та зовнішніх загроз особі, суспільству і державі. Опускаючи різні трактування цього поняття, визначимо безпеку як багатозначне поняття, що характеризує в першу чергу захищеність і низький рівень ризику для людини, суспільства або будь-яких інших суб'єктів, об'єктів або їх систем [2].

Поняття «безпека» передбачає виділення різноманітних її підвидів: глобальну, міжнародну, державну, національну, економічну, інформаційну, особисту, безпеку життєдіяльності та інші. Безпека суб'єкта підприємництва є динамічно стійкий стан, при якому йому в даний момент небезпека не загрожує. Такий стан не означає спокій, це, скоріше, динамічна рівновага економічної діяльності як системи, при якій мають місце нижній рівень безпеки («критичний рівень», або «пориг безпеки») та її верхній рівень («потенційно можлива безпека»).

З урахуванням елементів економічної безпеки виділяють: фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову безпеку. Однак варто виділити ще один важливий елемент – кадрову безпеку, яка визначається як систему забезпечення комплексу заходів щодо запобігання ризиків і небезпек, пов'язаних з персоналом, його трудовою діяльністю і інтелектуальним потенціалом [3; 4].

Саме кадрова безпека, на наш погляд, займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки, так як вона безпосередньо спрямована на роботу з людьми (кадровим складом), що є первинною ланкою в будь-якій державі і організації, що підтверджується і відомим гаслом «Кадри вирішують Усе». Необхідність забезпечення кадрової безпеки пов'язують з високим рівнем імовірності і масштабом як майнових, так і немайнових втрат (ризиків), причини яких мають пряме відношення до її персоналу.

Ризик трактується як можливість настання деякої несприятливої події, що тягне за собою різного роду втрати, як якась загроза, небезпека виникнення збитку в найширшому сенсі слова. Кадровий ризик – це небезпека імовірної втрати ресурсів компанії або недоотримання доходів у порівнянні з варіантом, розрахованим на раціональне використання людських ресурсів, в результаті можливих прорахунків і помилок в управлінні людськими ресурсами [5, с. 30-31].

З кадровими ризиками організація стикається протягом усієї своєї діяльності. Умов для виникнення ризикових ситуацій безліч. У практиці управління організаціями існують дві точки зору на кадрові ризики. Відповідно до першої точки зору кадрові ризики мають в основному випадковий, тимчасовий характер, обумовлені незначними помилками, рідкісними прорахунками в управлінні персоналом або погіршенням загальної зовнішньої ситуації. Отже, у керівників немає необхідності звертати увагу і виділяти ресурси на управління кадровими ризиками. З іншого боку, кадрові ризики є наслідком недостатньо ефективної роботи з людськими ресурсами і причиною всіх інших видів ризиків в організації [6, с. 145-146]. Наведені точки зору ілюструють модель управлінської діяльності, спрямованої на прогнозування і мінімізацію кадрових ризиків.

До кадрових ризиків можна віднести процеси, пов'язані з: підбором благонадійних співробітників, що володіють достатньою кваліфікацією; контролем благонадійності і лояльності персоналу; своєчасним виявленням і локалізацією причин і обставин загроз, в тому числі мінімізації проблеми заміни старих кадрів новими; акуратним «відсіювання» співробітників, що створюють загрози стійкої діяльності (організації), і «утриманням» особливо цінних співробітників.

Для усунення причин ризикових ситуацій необхідна типізація видів кадрових ризиків, знання якої дозволить розпізнавати ризикові потенціали кадрового складу організації. Крім

того, саме класифікація ризиків дає можливість не тільки точно встановити місце кожного ризику в загальній системі, а й вибрати найбільш дієвий метод для управління ним.

Своєчасна профілактика ризиків, управління ними, виявлення та протидія таким загрозам становлять сутність процесу забезпечення безпеки організації. Як правило, це завжди комплексна система, яка в залежності від масштабів, профілю діяльності компанії і умов, в яких вона працює, розділяється на окремі складові, такі як економічна, фізична, інформаційна безпека та ін.

Всі ризики можна розділити на керовані і некеровані. Залежно від того, до якої групи віднесено ризик, застосовуються різні методи. Для мінімізації виникнення некерованих ризиків в організації повинні розроблятися адаптаційні системи. Для управління іншою групою ризиків використовуються наступні методи: мінімізація ризику або його запобігання; страхування ризиків; диверсифікація (в тому числі використання технологій кадрової логістики) [3]. Прагнення звести кадровий ризик до нуля, усунувши його повністю, не є гарантією безпеки організації будь-якого рівня. Потрібно визначити необхідний безпечний для розвитку організації рівень ризику, і керувати ним, не даючи перетнути кордон відносної безпеки.

Серед підходів до управління кадровими ризиками, можна виділити два основних: профілактичний і реагуючий. Перший шлях має на меті усувати ризики до моменту їх виходу на стадію кризового розвитку; другий же, навпаки, націлений на усунення негативних наслідків ризиків. В ідеалі обидва шляхи повинні використовуватися в сформованій на підприємстві культурі управління ризиками [7; 8].

Всім залученим в управління людськими ресурсами має бути зрозуміло, що проблема забезпечення кадрової безпеки є настільки ж важливою, наскільки і складною. Вона зачіпає всі без винятку аспекти роботи з співробітниками: правильний підбір і відбір нових працівників, оптимальну розстановку персоналу, всебічну оцінку персоналу, адекватну

мотивацію і стимулювання персоналу, формування сприятливої корпоративної культури, -  
вдосконалення механізмів управління людськими ресурсами та ін.

Упущення в будь-якому з перерахованих аспектів можуть призводити до зниження  
надійності працюючого персоналу, що завжди загрожує неприємними, а іноді і  
катастрофічними наслідками.

### Список літератури

1. Андреев Е.М., Сельцовский П.А. Держуправління, кадрова політика, безпека: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.teoria-practica.ru/-2-2009/рЪн1озор11у/апс1гееу-8еК8ОУ8№у р.н. сН:>
2. Bashynskaya I. Organization of the ensuring the informational and analytical safety at the enterprise/ Institutionelle Grundlagen für die Funktionierung der Ökonomik unter den Bedingungen der Transformation: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel.Vol. 2 – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – S. 216-218
3. Risk Management. Lecture course: textbook // Bashynska I., Filyppova S. – Харків: вид-во «Діса плюс», 2017. – 101 с.
4. Соломанідіна Т.О., Соломанідін В.Г. Кадрова безпека компанії. М .: Изд-во «Альфа-Прес», 2011. 688 с.
5. Systematic approach to the prophylactics of personnel security of enterprise [Електронний ресурс] / I. O. Bashynska, K. V. Viziukova // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 5 (27). – С. 104-111. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n5.html>
6. Нечаєва Е.С. Аналіз і прогнозування кадрових ризиків в організаціях 2013. № 1-1. С. 145-154.

7. Bashynskaya I. Organization of the ensuring the informational and analytical safety at the enterprise/ Institutionelle Grundlagen für die Funktionierung der Ökonomik unter den Bedingungen der Transformation: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel.Vol. 2 – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – S. 216-218

8. Bashynska I. The overview-analytical document of existing domestic and modern world-wide methods for identifying risk, its estimation and minimization of negative influence (pp. 126-134) in international collective monograph «Mechanisms of interaction between competitiveness and innovation in modern international economic relations: collective monograph» / edited by M. Bezpartochnyi, in 4 Vol. / ISMA University. – Riga: «Landmark» SIA, 2017. – Vol. 3. – 248 p.